

目次

ページ

- P2 非正規労働者処遇改善事業の概要と流れ
- P3 沖縄県における非正規雇用の現状
【2020(令和2年)度 支援企業の紹介】
- P5 処遇改善の取り組み一覧
- P7 美容室オラプラノ／美容サービス業   
- P9 (株)はやぶさ／医療・福祉  
- P11 (株)AMS設計／その他のサービス業   
- P13 特定非営利活動法人沖縄認知症ネットワーク／医療・福祉    
- P15 (有)シー・エム・シー／情報通信    
- P17 (有)スタプランニング／建設業、不動産業   
- P19 (有)吉永／建設業    
- P21 (株)リウボウ商事／卸・小売業  
- P23 (有)おおば／製造業、卸・小売業 
- P25 (株)まるちく／運輸・郵便業     
- P27 (株)残波ゴルフクラブ／その他のサービス業    
- P29 合同会社さくやま／医療・福祉    
- P31 ゆめじん(有)／製造業  
- P33 (株)大央ハウジング／不動産業   
- P35 合同会社空飛ぶめだか／医療・福祉      
- P37 (有)のうけん／建設業     
- P39 労働環境課題改善セミナー
- P41 本事業を振り返って

[主な取組内容]

-  就業規則の見直し
(法令や現状との整合性など全体的な見直し)
-  就業規則の整備
(新規作成)
-  勤務時間の見直し
-  休業休暇制度の整備・利用促進
-  給与形態の改善・整備
-  その他



非正規労働者処遇改善事業の概要

沖縄県では、非正規の職員・従業員の割合が全国と比べて高い状況にあるなど、「雇用の質」の改善が課題となっており、国や県において正規雇用への転換などを促進する各種施策に取り組んでいます。

一方で、平成29年度沖縄県労働環境実態調査によると、非正規社員である理由として、「自分の都合のよい時間に働けるから」「家事・育児・介護等と両立しやすいから」などが挙げられ、多様な働き方として非正規社員を希望する型が一定数存在することから、非正規労働者が働きやすい職場環境を整え、働き続けられる環境整備を図ることが重要と考えられます。

沖縄県では、非正規労働者を雇用している県内中小企業のそれぞれの実態に即した労働環境の整備を支援し、非正規労働者等従業員が働きやすい環境への改善を図るため、平成28年度から「非正規労働者処遇改善事業」を実施しています。

非正規労働者処遇改善事業の流れ

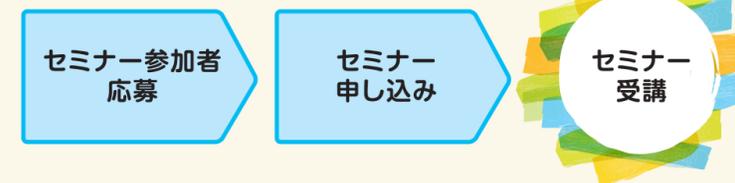
① 専門家派遣

自社だけでは労働条件改善に取り組むことができない県内中小企業に対して、社会保険労務士といった労働に関する専門家を無料で派遣し、企業と一緒に、働きやすい環境づくりをお手伝いします。
 専門家派遣では、各企業ごとの労働条件課題等について改善目標を設定し、目標達成に向けて支援を行います。



② 利用者向けの労働環境課題改善セミナー

非正規労働者の労働環境の改善に資する内容で、かつ労務管理能力の向上につながる無料のセミナーです。
 労働に関する実績が豊富な社会保険労務士が講師を務めます。

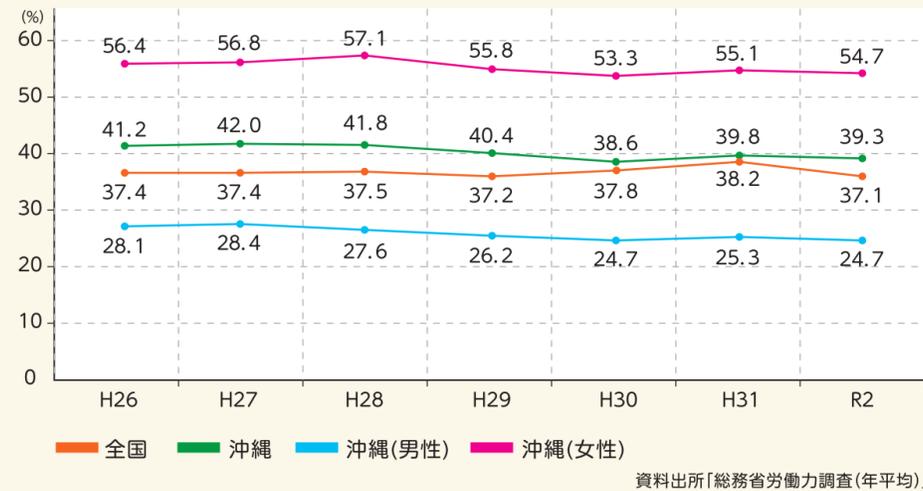


取り組み事例では、専門家派遣を通して働きやすい職場づくりに取り組んだ県内企業の成果などについて紹介しています。

沖縄県における非正規雇用の現状

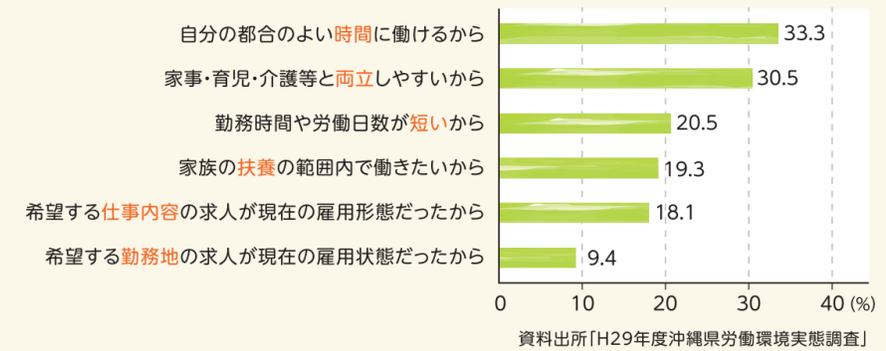
① 非正規の職員・従業員、男女別の割合の推移

沖縄県(令和2年平均)の非正規の職員の割合は39.3%となっており、全国平均より2.2ポイント高くなっております。
また、男女別にみると、女性の非正規率が54.7%と高くなっております。

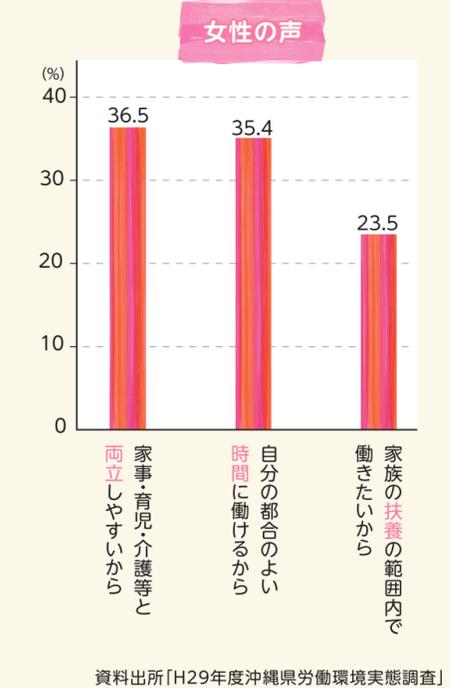
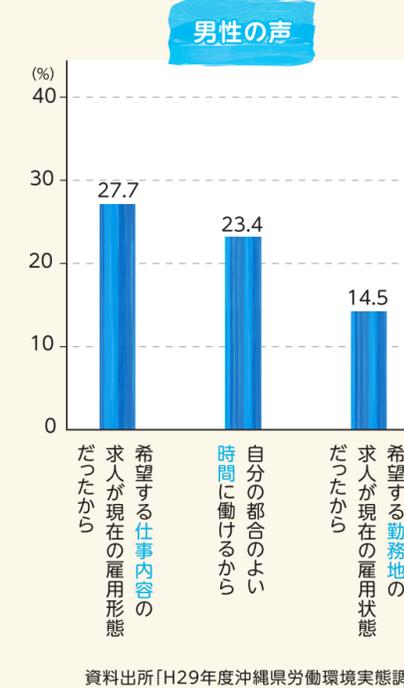


② 非正規社員である理由

「自分の都合のよい時間に働けるから」(33.3%)の割合が最も高く、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」(30.5%)、「勤務時間や労働日数が短いから」(20.5%)の順に続いています。



男女別では、男性で「希望する仕事内容の求人が現在の雇用形態だったから」(27.7%)や「希望する勤務地の求人が現在の雇用状態だったから」(14.5%)の割合が全体よりも高く、女性では、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」(36.5%)の割合が全体よりも高くなっています。



処遇改善の取り組み一覧		課題	取り組み	成果
美容室オラプラノ	非正規	美容室業界は、口約束での雇用がほとんど。就業規則を整備し、人材の確保や定着率アップを図りたい	美容室ならではの特徴を踏まえ、法令や現状とすり合わせ	就業規則を整備し、正社員転換制度を導入
	正規			就業規則、育児介護休業規程を整備
(株)はやぶさ	非正規	従業員が希望する働き方のニーズに合わせて就業規則を改定したい。正規・非正規を2つに分け、見やすくしたい	正規との違いを確認	就業規則を整備し、正社員転換制度を導入
	正規		法令や現状とすり合わせ	就業規則を整備し、短時間勤務の正社員制度を導入
(株)AMS設計	非正規	古い就業規則を見直し、現状や労働基準法に合わせた内容に修正したい	正規との違いを確認	正社員転換制度、無期転換制度を明記
	正規		法令や現状とすり合わせ	就業規則、育児介護休業規程を整備
特定非営利活動法人 沖縄認知症ネットワーク	非正規	前経営者・管理者から引き継いだ就業規則を現状に合わせて改定したい	正規との違いを確認	就業規則を整備し、無期転換制度を導入
	正規		法令や現状とすり合わせ	就業規則、育児介護休業規程、キャリアパスを整備
(有) シー・エム・シー	非正規	正社員転換制度を導入したい	正規との違いを確認	就業規則を整備し、正社員転換制度を導入
	正規	古い就業規則を見直し、働き方のニーズに応えられる内容にしたい	法令や現状とすり合わせ	就業規則、固定残業制を取り入れた賃金規程、育児介護休業規程などを整備
(有) スタプランニング	非正規	同一労働同一賃金に合わせ、就業規則や賃金規程を見直したい	法令や現状に合わせて就業規則を見直し、評価シートを改善	次年度の経営計画に合わせた部署・個人目標を参考に、評価シート、賃金テーブルを整備
	正規			
(有) 吉永	非正規	正社員化の強化に取り組んでいる現状に合わせて就業規則を作成したい	正規との違いや年齢に合わせた注意点を確認	就業規則を整備し、正社員転換制度、再雇用制度を明確化
	正規	古い就業規則を整備したい	法令や現状とすり合わせ	就業規則、賃金規程、育児介護休業規程を整備
(株)リウボウ商事	非正規	現状や同一労働同一賃金に合わせた就業規則に改定したい	正規との違いを確認	同一労働を踏まえた就業規則を整備
	正規		法令やグループ会社とすり合わせ	法令とグループ会社に合わせた就業規則、育児介護休業規程を整備

処遇改善の取り組み一覧		課題	取り組み	成果
(有) おおば	非正規	昇給のタイミングや判断基準がなく、仕事ぶりを見て判断。きちんとした評価制度を整備したい	現状や組織図を整理し、評価制度を取り入れた人事考課制度を検討	成績考課・情意考課・能力考課の達成目標を設定した職業能力評価シートを作成
	正規			
(株)まるちく	非正規	歩合制のため、正規・非正規の区別が困難。労務管理・運行管理の体制を見直したい	就業規則を法令や現状とすり合わせ。労務管理・運行管理方法を検討	就業規則を整備し、正社員転換制度を導入
	正規			固定の月給制を新たに設け、歩合給との選択を可能に。育児介護休業規程を整備
(株) 残波ゴルフクラブ	非正規	就業規則が未整備	正規との違いを確認	就業規則を整備し、社員登用制度、無期転換制度、雇止め項目を追加
	正規	古い就業規則を見直し、育児介護休業規程を整備したい	法令や現状とすり合わせ	就業規則、育児介護休業規程を整備
合同会社さくやま	非正規	就業規則が未整備。正社員転換制度を導入したい	正規との違いを確認	就業規則を整備し、正社員転換制度を導入
	正規	不十分な就業規則を見直したい	法令や現状とすり合わせ	就業規則に資格手当を追加、育児介護休業規程を整備
ゆめじん(有)	非正規	業務負担を平準化し、勤務時間を見直したい。有給休暇の取得率を上げたい	現状を把握するため、日報を作成し、有給休暇の取得率を再確認	機械を導入。業務内容・予定を従業員全員で共有し、労働生産性を改善。年休管理簿を作成
	正規			
(株)大央ハウジング	非正規	古い就業規則を見直したい。育児介護休業規程を整備したい	正規との違いを確認	正規用を基に就業規則を整備
	正規		法令や現状とすり合わせ	就業規則、育児介護休業規程を整備
合同会社 空飛ぶめだか	非正規	古い就業規則、賃金規程を見直したい。育児介護休業規程を整備したい	正規との違いを確認	正社員転換制度、無期転換制度を整備
	正規		法令や現状とすり合わせ	就業規則、育児介護休業規程、賃金規程、キャリアパスを整備
(有) のうけん	非正規	就業規則が未整備	正規との違いを確認	正規用を基に就業規則を整備
	正規	古い就業規則を見直したい	法令や現状とすり合わせ	就業規則、各種手当を見直した賃金規程、育児介護休業規程を整備

丁寧研修の
実施
社内向向の
意識
従業員間の
愛護・利用促進



美容室 オラプラノ

【所在地】松谷町
【業種】美容ケア系
【事業内容】ヘアカラー、カット、パーマ、
まつげエクステ、まつげ、
ヘアセット、美容全般
【従業員数】7人(うち正社員6人)
・パートタイム1人(パートタイム)

*新型コロナウイルス感染症防止対策を行いながら、
接客時のマスクを着用しています。

COMMENT

実際に体験された皆さんの声を聞きました。



以前は美容師として働いていましたが、結婚してからは専業主婦として生活していました。子育てが忙しく、美容師としてのスキルを活かせる場所を探していました。オラプラノ様へ転職してからは、接客の楽しさや、お客様からの感謝の言葉をたくさん頂けています。また、研修も丁寧で、接客のスキルもどんどん身につけていけるので、とても満足しています。



アドバイスした
専門家の声
社会福祉士
飯里 久隆さん

オラプラノ様へ転職してからは、接客の楽しさや、お客様からの感謝の言葉をたくさん頂けています。また、研修も丁寧で、接客のスキルもどんどん身につけていけるので、とても満足しています。



美容室業界は、口約束での雇用がほとんど。就業規則を整備し、人材の確保や定着率アップを図りたい。

これまでに小さな美容店で従業員も少なかったため、就業規則がなかった。しかし、新たに2店舗目を増やすことで事業を拡大するため、従業員数が増えてきている。

美容室業界全般にいたりますが、雇用契約書を書かずに口約束で従業員を雇う。と多量発生。定着率が低く、突然の辞職・退職などで困ることもありました。しっかりとした人材の確保や定着率アップのためにも、就業規則の整備が必要だと感じています。この機会に他の美容室との差別化を図り、安心して働き続けられる環境を整えました。



モデル就業規則を基に就業規則を作成。美容室の特性を踏まえて、必要な項目を追加する。

モデル就業規則を参考にしながら、美容室に必要な内容、当てはまらない箇所などを確認し、就業規則の作成を行いました。

美容師はパート勤務を希望する方が多いため、パートでも長く働き続けられる環境にしたいと考えていました。お盆中の方から無期社員への転換制度の導入も提案されました。

顧客の個人情報や接客記録の管理・記録後立する際の競合店との規定、人員の補充・育成に時間がかかるため退職を希望する3か月前まで申し込めなど、業種の特性を踏まえて必要な項目を追加しました。



就業規則、育児介護休業規程を整備。正社員転換制度も導入し、定着率アップを目指す。

正社員用を基に、非正規雇用の就業規則を整備しました。高い採用や向上心のある従業員の定着率アップを目指し、正社員転換制度を導入しました。これにより、キャリアアップ制度(正社員化コース)などが活用できるとわかりました。今後活用できる助成金も活用し、より働きやすい職場環境づくりに生かしていきたいです。

育児介護休業規程を整備し、育児や介護で休んだ従業員が活用できる手当や給付金について説明を受けました。現在は独自の従業員が多いですが、従業員に店舗にもメリットがあると思うので、今後活用していきたいです。

美容室業界では、長期間労働やサービス残業は当たり前の文化があります。これまで当店では、労働時間は9時～19時、日休・祝日は休むことで、働き方改革に取り組みできました。けれども、技術職なので、時間外に接して練習したいと希望する従業員もいます。店舗から従業員へ、技術向上を目指

す従業員は対応できるようにしていきます。

今後は平日を週2日に短工し、従業員の希望をききながら休日を決めています。これまでは有給休暇の取得にはらつきがあったので、有給日数をきちんと取得できるよう、今まで以上に取得していきたいです。

今回の事業に参加して、特に個人事業主は、雇用される側とされる側と知らない情報がたくさんあることに気づきました。今後の準備もできていくので、新しい制度や法律がどんどん動き出していくので、自分から自分たちを育てて学んでいかねければならないと感じました。人を雇用し、経営することは本当に大変だと実感し、努力を続けていかねばならないと感じました。

この方とみんなに出会い、せっかく同じ現場で働いているので、お互いにWIN-WINな関係になって気持ちよく働き続けられる場所を作り、定着率アップを図っていきたいです。



就業規則の見直し

給与形態の改善・整備



株式会社 はやぶさ

【所在地】宮古島市
【職種】医療・福祉
【事業内容】介護事業
【従業員数】9人(うち非正規8人)

※新型コロナウイルス感染防止対策を行いながら、撮影時のみマスクを外しています。



実際に体験された皆さんの声を聞きました。



利用した
担当者の声
代表取締役
下地 隼人 さん

就業規則、36協定、育児介護休業規程、有給休暇の計算方法など、どのように決めていけば良いのか分からなかったことも、専門家に説明してもらうことで理解することができました。



アドバイスした
専門家の声
社会保険労務士
前里 久誌 さん

パートタイマーなど非正規が多い職場です。今回、非正規就業規則を整備し、正社員や無期社員への転換制度も導入。非正規の雇用安定が、モチベーションアップにつながっていくことを期待します。

INTERVIEW



課題
PROBLEM

従業員が希望する働き方のニーズに合わせて就業規則を改定し、安心して働ける会社を作りたい。

開業して1年が経過。創業の際に就業規則や給与規程を作成して提出しましたが、正規と非正規の内容が1つになっていたため、2つに分けてもっと見やすくした方がよいのではとアドバイスをもらっていました。

また、今年4月から正社員への転換を予定していた従業員がいるのですが、正看護師の資格を取得するため短時間勤務を希望しています。本人の希望を叶えながら正社員として働くことはできないか、専門家のアドバイスが欲しいです。



取り組み
ATTACK

正規・非正規の内容が混在していた現状の就業規則を2つに分け、従業員にも分かりやすく改善。

開業に合わせて急いで就業規則を作成したため、内容が十分に吟味されていませんでした。社労士の方と一緒に内容を一つ一つ確認しながら、従業員が働きやすい環境づくりを第一に考えた就業規則になるよう整備していきました。

現状の就業規則は1つだけで、正規・非正規の内容が混在していて分かりにくかったので、2つに分けることにしました。まずは正規用の就業規則を見直し、それを基に非正規との違いを確認しながら作成しました。



成果
RESULT

内容を確認し、正規・非正規の就業規則を整備。正社員転換制度を導入し、正社員化を図る

正社員に転換予定の従業員が短時間勤務を希望している件は、社労士の方から短時間正社員制度を導入してはどうかとアドバイスをもらい、就業規則に追加しました。今後も、従業員の働き方のニーズに応えながら正社員転換を図り、モチベーションと定着率のアップに取り組んでいきたいです。

処遇改善Iを取得しているのですが、どのような形で従業員に還元できるのか検討したいと思っていました。社労士の方と相談して、まずは昨年末に処遇改善一時金として支給し、従業員もとても喜んでいました。次回は約半年後を予定しています。今後も従業員に還元し、処遇改善に努めていきたいです。

正社員用の就業規則を基に、非正規用を分けて作成。無期社員への転換制度を導入し、正社員と同じ60歳定年、継続雇用65歳を定めました。

現在使っているパートの労働条件通知書は法的に問題がないか確認し、賞与や退職金の有無、相談

窓口となる担当者名・連絡先を追加しました。

正直、就業規則があることで会社と従業員がにらみ合いのようになってしまい、ギクシャクするのではないか、本当に就業規則は必要なのかとすることもありました。しかし、やはりルールは必要で、きちんとルールを決めたことでお互いに確認しながら話し合いができると思います。

これまで、就業規則について何となく分かっていたつもりでしたが、条文の一つ一つを社労士と確認しながら、その意味や法的根拠、リスクなどについて説明してもらい、深く理解することができました。正規・非正規に分けて就業規則を整備したので、誰が見ても以前より分かりやすくなりました。今後は、従業員と労働条件通知書を交わす際にも、私自身がきちんと説明できるようになります。従業員からの疑問点や要望を聞きながら、より良い職場環境を整え、地域に必要とされる企業、働きたいと思える企業づくりに努めたいです。



就業規則の見直し

就業規則の整備

休業休暇制度の整備・利用促進



株式会社 AMS設計

【所在地】名護市
【職種】その他のサービス業
【事業内容】建物の設計・監理
【従業員数】8人(うち非正規1人)

※新型コロナウイルス感染防止対策を行いながら、撮影時のみマスクを外しています。

COMMENT 実際に体験された皆さんの声を聞きました。



利用した
担当者の声
取締役総務部長
狩俣 直子 さん

社労士の方のアドバイスを受けながら見直したので、安心して、会社の実態や法令に合わせた就業規則を整備できました。今後も、従業員が安心して長く働ける職場環境づくりに努めていきます。



アドバイスした
専門家の声
社会保険労務士
前里 久誌 さん

現状の就業規則が古いので、実態や法令に合わせて改定。出張旅費規定や退職金規定についても整備しました。従業員が安心して働ける環境整備は、定着率向上につながっていくと確信しています。

INTERVIEW



課題
PROBLEM

設立当時に作成した就業規則がそのまま。現状や労働基準法に合わせた内容に修正したい。

1983年の設立当時に作成した就業規則がありました。従業員が10人を超えていた2005年には労働基準監督署に届け出をしているのですが、その後10人未満になったため届け出の必要がなくなり、そのままになっていました。

普段から相談に乗っていただいている社労士の方に、内容が古く、実態ともそぐわない、現在の労働基準法にも合っていないと指摘を受けたので、この機会に専門家の力を借りながら修正したいと思いました。



取り組み
ATTACK

現状に合っているかを確認し、条文を一つ一つ修正。また、変更したい箇所は法令に合っているかも確認。

社労士の方と一緒に現在の就業規則の条文を一つ一つ読み直し、現在の法令に合っているのか、現状と違いはないかを確認しました。

長い間見直しをしていなかったため、現状と違う部分が多かったです。休日に旧盆(ウークイ)や慰霊の日を含めることなど、細かい相違点も追加してきました。

昇給の時期、試用期間の長さ、有給休暇の取得促進、定年の年齢、残業手当についてなど、変更したいと思っている内容が法令に合っているかを社労士の方に確認しました。



成果
RESULT

働き方のニーズに応えるため、従業員の種類と区分を明確に。実態に合わせた内容に修正。

多様な働き方のニーズに応えるため、従業員の種類と定義を明確にしました。これまでは60歳定年ですが、本人が希望すればそのまま継続雇用していました。あいまいだった定年後の扱いを明確にし、契約社員・嘱託社員の区分を設定。個別の雇用契約書で勤務時間、休日、固定残業時間などを定めることにしました。

正社員転換制度、無期転換制度を明記しました。有給休暇の取得促進を図るため、半日単位や時間単位で取得できるようにしました。これまで、台風時や健康診断などの際も出勤扱いにしていたのですが、法令ではその義務はなく有給休暇として処理できると知りました。従業員によって有給休暇の取得にばらつきがあるため、利用促進が図りやすくなったと思います。

出張旅費規程を作成しました。日帰り出張手当、宿泊出張手当に区分し、日当、宿泊費、交通費について明記しました。



退職金は中退共掛金制度を利用していますが、年齢、勤続年数、掛金、受け取ることができる退職金などを考慮した規程を追加しました。

過去に育児休業した従業員もおり、申請をして助成金も取得していたのですが、就業規則には明記していなかったため、育児介護休業規程を整備しました。若い従業員や高齢の親がいる従業員もいるので、今後活用していけると思います。これまで子どもの病気などは有給休暇で対応していましたが、法改正に合わせて、子の看護休暇、介護休暇を時間単位で付与できることを追加しました。

会社は、従業員の生活や心身を守る社会的に重要な立場です。会社経営をしていく上でさまざまな波がある中、従業員が働く環境を改善するために日々努力をしております。お互いの立場を理解し、認め合い、今後もより良い会社にしていきたいと思っています。



- 就業規則の見直し
- 就業規則の整備
- 休業休暇制度の整備・利用促進
- 他 その他



特定非営利活動法人 沖縄認知症ネットワーク

【所在地】宮古島市
【職種】医療・福祉
【事業内容】介護事業
【従業員数】13人(うち非正規5人)

※新型コロナウイルス感染防止対策を行いながら、撮影時のみマスクを外しています。

COMMENT 実際に体験された皆さんの声を聞きました。



利用した
担当者の声
代表理事 管理者 相談員
前川 成朋 さん
前川 慶伍 さん

社労士の方に丁寧に説明してもらいながら改善したので、法律のことも勉強できて良かったです。これからも従業員と協力しながら、安心して長く働ける職場づくりに努めていきます。



アドバイスした
専門家の声
社会保険労務士
前里 久誌 さん

就業規則改定を機に、条文の一つ一つを考えていきました。介護の仕事は人を介すので、従業員の満足度向上が大切。今後も、従業員のニーズに合わせて、働きやすい環境づくりへの取り組みを期待します。

INTERVIEW



課題
PROBLEM

前経営者から事業所を引き継ぎ、就業規則を流用しているが、現状に合わせた内容に改定したい。

当事業所は、これまで2人の経営者を経て、2019年、従業員もそのまま引き継いできました。現在の就業規則は以前の経営者・管理者が使っていたものを流用しているため、現状に合わせて改定したいです。また、有給休暇についてなど従業員からの相談もあるのですが、法律のことをよく知らないで、この機会に勉強したいと思っています。

処遇改善Ⅲから始め、昨年、処遇改善Ⅰを取得しました。今後どのような形で従業員に還元できるか、専門家に相談したいです。



取り組み
ATTACK

就業規則の条文を一つ一つ確認。単語なども細かく説明してもらい、内容を理解しながら作業を進める。

介護の仕事に30年携わってきて、これからは利用者さんや従業員の皆さんを大切にした介護事業を行いたいと経営に乗り出しましたが、実際にやってみると経営は想像以上に大変でした。

まず、前経営者の時に使っていた就業規則を一つ一つ見直し、現状や法令に合っているかを確認しました。法律に詳しくないため、就業規則の内容をよく理解できていませんでしたが、社労士の方が丁寧に細かく説明してくださり、また疑問点や質問に答えてくれたので、詳しく内容を理解することができました。



成果
RESULT

正規・非正規の就業規則と育児介護休業を整備。無期社員への転換制度も追加。

前経営者の時は、残業代の未払いがあったり、就業規則をきちんと遵守していない状況があったと分かりました。そこで、就業規則を一つずつ照らし合わせながら、現状に合っているか、法令に沿っているかを確認しました。難しい専門用語は社労士の方の説明を受けながら、必要な箇所を追加・修正しました。

代休・振替の違いや取り扱い、有給休暇の付与、通勤手当、時間外労働の計算方法など、現状で困っていること、どのように処理したらよいか分からないことを質問しながら、正社員用の就業規則を修正しました。処遇改善Ⅰの賃金改善方法は、一時金として支給することにしました。

修正した正社員用を基に、非正規用の就業規則を整備しました。無期社員を追加して定年・継続雇用の年齢を定め、無期社員への転換制度も導入しました。資格要件や賃金要件を現状に合わせて修正し、キャリアパスを作成。これを基にし、非正規の

基本給は時給制と決めました。育児介護休業規程について、法改正事項の説明を受け、整備しました。

介護の世界ではさまざまな職種の方が働いています。利用者さんが気持ちよく過ごしてもらうという目的は同じのようですが、それぞれのベクトルが違うことも多いです。当事業所では、みんなが同じベクトルで、利用者さんだけでなく、従業員も、そして会社のためにもなり、安心して利用でき働ける職場にしていきたいです。

従業員には、就業規則の見直しをしていることを前もって報告しており、途中経過も説明していました。より良い職場環境になると従業員も期待しているので、従業員の意見も取り入れながら引き続き就業規則の改善を行い、安心して働ける職場づくりに努めていきたいです。

特に介護事業は離職率も高いですが、これからは定着率アップに貢献したいです。





有限会社 シー・エム・シー

【所在地】那覇市
 【職種】情報通信
 【事業内容】映像企画・制作
 【従業員数】22人(うち非正規1人)

※新型コロナウイルス感染防止対策を行いながら、撮影時のみマスクを外しています。



実際に体験された皆さんの声を聞きました。



利用した
担当者の声
 経理
名嘉原 小百合 さん

専門家が丁寧に説明をしてくれ、ディスカッションながら作業を進めたので、とても分かりやすくスムーズでした。従業員が見ても分かりやすく、整理された内容に改定できました。



アドバイスした
専門家の声
 社会保険労務士
前里 久誌 さん

長い間、就業規則の改定が行われていなかったため、法律に合わせて改定をし、有給休暇の時間単位の取得や正社員転換制度も導入。これらの取り組みが定着率向上につながることを期待します。

INTERVIEW



課題
PROBLEM

古いままの就業規則を現状や法令に合わせて見直したい。働き方のニーズに応えられる内容にしたい。

1993年の創業当時に就業規則を作成しました。その後、育児介護休業法が施行されたので、約16年前にその部分を追加して作り直しました。見直しをしたのはその一度だけで、内容がかなり古くなっているのが気になっていました。これまで従業員とは雇用契約書を交わしており、特に就業規則を確認する機会はありませんでした。

正社員転換制度の導入など、従業員が希望する働き方のニーズにどう応えるのか社内対応がまいなので、専門家のアドバイスを受けながら見直したいです。



取り組み
ATTACK

古い就業規則と現状の相違点を一つ一つ確認。これまで自己申告だった残業時間は、固定残業制に変更。

現在使っている就業規則を改めて読み直し、現状と異なる箇所が付箋を付けてチェックしていきました。内容がかなり古いままで、数字なども現状と違い、あまりにも長い間ほったらかしになっていたことに驚きました。

これまで、残業時間の管理は自己申告で、各部署の上長に報告していましたが、固定残業を導入してはどうかとアドバイスを受けました。制度の詳細を聞くと当社に合うシステムだと感じたので、採用を決め、就業規則に追加しました。



成果
RESULT

現状と法令に合わせ、細かい部分を修正・追加。非正規用の就業規則も整備する。

現状と法令に合わせ、正社員用の就業規則を修正しました。

賃金の諸手当に職務手当・管理手当・主任手当・副主任手当を追加、賞与は年2回、休日は土曜・日曜と祝日など、現状に合わせて細かい部分を修正しました。

通勤手当は、これまで上限を設定していましたが、国が示している非課税限度額の範囲内での支給に修正しました。

残業手当の計算式が間違っており、これまで多く支給していたため、修正しました。

有給休暇は、仕事の状況を見ながら従業員同士が調整をし、口頭で申請して取得していました。今後は、きちんと申請書を用意し、書類を提出するように変更しました。従業員それぞれの要望を聞きながら、5日付与に努めていきます。

正社員用の就業規則を基に、新しく非正規用を整備しました。正社員転換制度も導入したので、

順次、契約社員の正社員化を図っていきます。

育児介護休業規程は、法令に合わせて修正しました。現在は、保育所などに入れない場合などは1年半や2年に延長できることを知りました。また、女性だけでなく男性も育児休業を取得できると聞いて、整備が進んでいることに驚きました。若い従業員も多いので、今後活用できると思います。

以前、自分たちだけで就業規則の見直しを試みた時は、難しい専門用語ばかりで、どこから手を付ければ良いのか分からずに頭を抱えました。今回は専門家にアドバイスを受けながら改定を進めていったので、とても理解しやすく作業がスムーズでした。また、こちらの要望や質問にも丁寧に応えてくれたので、とても助かりました。

これを機に、当社のアットホームな雰囲気は残しつつお互いにルールを守って、オンオフのメリハリを付けながら、働きやすい環境づくりに努めていきたいです。



就業規則の見直し 給与形態の改善・整備 他 その他



有限会社 スタプランニング

【所在地】那覇市
【職種】建設業、不動産業
【事業内容】PPP・PFIの企画提案、設計・施工、
商業施設・飲食店等開業支援など
【従業員数】15人(うち非正規2人)

※新型コロナウイルス感染防止対策を行いながら、撮影時のみマスクを外しています。



実際に体験された皆さんの声を聞きました。



利用した
担当者の声
代表取締役 兼 営業本部長
赤嶺 剛 さん
営業開発部 総務経理課
上地 良美 さん

第三者のプロの視点により、今まで気づけなかった課題や思わぬ改善方法を教えてもらうことができました。今よりさらに、働きがいがあり、生涯働き続けられる職場環境を整えていきたいです。



アドバイスした
専門家の声
社会保険労務士
水澤 孝一 さん

既にレベルの高い賃金評価制度が確立されており、若干の修正レベルでの助言を行いました。評価制度の確実な実行で公正な人事となり、さらに従業員の満足度が高まると思われます。

INTERVIEW



課題
PROBLEM

就業規則は毎年チェックし、 法改正に合わせて改定済み。 同一労働同一賃金に対応する 内容に改定したい。

1996年の創業時に就業規則を作成したのですが、当初はきちんと活用できていませんでした。コンサルタントの指導も受けていたのですが、もっと良い方法はないかと思い、社労士の方に依頼して毎年必ず内容をチェックし、法改正に合わせて修正をしています。そのおかげで、就業規則をきちんと活用できるようになっています。

今回は、同一労働同一賃金に対応するために、今一度、社労士の方を交えて就業規則や賃金規程の見直しをしたいと思い、応募しました。



取り組み
ATTACK

就業規則、賃金規程は法改正の 部分のみ修正。新入社員には 最適な評価制度を全従業員に 合わせて改善する。

社労士の方に就業規則や賃金規程を確認してもらったところ、内容は問題なかったため、最新の法改正部分のみ修正しました。

当社の課題として、評価制度をうまく活用できていない点を指摘されました。12年ほど前に評価制度を整備しました。しかし、入社2・3年の新入社員には最適なのですが、年数が経ち、仕事を覚えた中堅以上の従業員は評価があまり変わらず、活用できていない内容でした。

そこで、全ての従業員に活用できよう、評価シートを改善することにしました。



成果
RESULT

経営計画書と共に設定する部署・個人 目標と評価シートをリンクさせた 評価制度を整備。

現在使っている評価シートは、売上や利益など、数値化できる定量評価に偏った内容で、チームワークや情熱、仲間のフォローなど、数字で表すことができない定性評価が欠けている点を指摘されました。また、年齢給や勤続年数を反映した定期昇給の提案も受けました。

当社では、毎年1回、次年度の経営計画書を作成し、部署と個人で目標を立てています。これを活用して、評価制度とリンクするのが良いのではと、社労士の方からアドバイスを受けました。最初は、全ての従業員に合わせた評価シートをどのように作成したらよいか分からなかったのですが、経営計画書とリンクさせるアイデアをいただいてからは、評価シートへの落とし込みがスムーズに進みました。

数字に表れる成果は評価しやすいですが、数値化できない定性評価は話し合いがとても大切だと思っています。その部分が見える化することが重要です。



当社では、3月に成長面談を行っています。それぞれがどれだけ目標を達成できたかをこの機会に話し合い、お互いに評価のすり合わせをして、4月の昇給につなげていく流れを作りたいです。

これまで部署ごとに分けていた賃金表をひとつにまとめて分かりやすくし、各等級の号俸ピッチをより細かくし、評価制度の結果を反映しやすい賃金テーブルに改善しました。

今後の課題は、コロナ禍における在宅・リモート勤務です。最初の緊急事態宣言の際にリモートを進めようとしたのですが、会社自体の体制ができていなかったため中断しました。お客様の個人情報取り扱いについての懸念や、扱う金額も大きく、データ流出を防ぐために、出勤日数を調整し、感染拡大予防対策をしっかりと取りながら、今後も試行錯誤しながら進めていきます。



- 就業規則の見直し
- 就業規則の整備
- 給与形態の改善・整備
- 休業休暇制度の整備・利用促進



有限会社 吉永

【所在地】那覇市
 【職種】建設業
 【事業内容】塗装工事、防水工事、
 橋梁補修工事、防食工事
 【従業員数】13人(うち非正規2人)

※新型コロナウイルス感染防止対策を行いながら、撮影時のみマスクを外しています。

COMMENT 実際に体験された皆さんの声を聞きました。



利用した
 担当者の声
 代表取締役
 本底 直美さん

就業規則などを整備し、専門家に詳しく説明を受けたことで、従業員にきちんと説明できるようになりました。会社が従業員を守るために、職場環境を整えていることが伝わるよう努力していきます。



アドバイスした
 専門家の声
 社会保険労務士
 前里 久誌さん

建設業は3K職場(きつい、汚い、危険)といわれますが、今回の就業規則の整備を通して、従業員の働きやすい環境づくりに取り組みました。今後、若い人材の確保につながっていくことを期待します。

INTERVIEW



課題
 PROBLEM

長い間改定していない就業規則を法令に合わせて見直したい。専門家による全面的な見直しを行いたい。

1970年に個人事業として創業し、1998年に有限会社を設立しました。設立時に就業規則を作成し、約10年前に36協定を作成した際に税理士を交えてざっと見直しました。しかし、作成当時から特に改定をしておらず、また内容もかなり簡素化されたシンプルな就業規則です。長い間そのままになっているので、その後の法改正に対応した内容に修正したいと思っています。

また現在、従業員の契約社員・正社員化に力を入れているため、それに合わせた見直しもしたいです。



取り組み
 ATTACK

モデル就業規則と現状の就業規則を比べながら、法令に合わせた内容に変更・追加していく。

最初は、雇用契約書のフォーマットがあいまいだったので、その見直しをしたかったのですが、契約の根本になる就業規則までさかのぼってみると、内容が不十分だと分かりました。

そこで、既存の就業規則のチェックをして法令に合わせて修正し、モデル就業規則と見比べて足りない部分を補いました。



成果
 RESULT

正規・非正規の就業規則、育児介護休業規程を整備。年齢に合わせたルールを作成。

現状や法令に合わせて、社労士の方と一緒に就業規則の修正箇所を検討していきました。

塗装業界は日給制の企業がほとんどです。月給制への移行は今後の検討案件とし、しばらくは日給制を続けていくことにしました。資格手当や職長手当の金額を検討し、追加しました。

資格取得には当社も力を入れており、バックアップ体制を整えています。年齢問わず資格を得ることによって本人の自信にもつながり、また資格手当がプラスされるので、従業員にとってもメリットがあると思います。資格手当を充実させることにより、従業員のスキルアップ、給与アップにつなげていけると期待しています。

正規用を基に、非正規用の就業規則を整備しました。正社員転換制度も導入し、安定雇用につなげられるように改善しました。

育児介護休業規程を整備しました。定年は65歳と設定していましたが、これまでは

そのまま継続して雇用していました。あいまいだったルールを明確化し、定年後は有期社員として再雇用し、1年ごとに更新することにしました。これまで、公共工事の現場は65歳までの制限がありましたが、70歳に伸びたので、当社でも元気で本人に働く意欲がある従業員には引き続き頑張ってもらいたいと思います。

これまでは40代から50代の従業員が多く、子育て世代があまりいなかったのですが、現在は若い世代も増えてきています。中には10代の未成年もいるため、現場では足場に上らせてはいけないなど年齢に合わせて細かく決めなくてはならないこともあります。親の承認が必要な点など、分からないことも多かったため、今回社労士の方に確認ができて助かりました。

今後も、若い世代や定年を迎える世代も働きやすい環境づくりに努め、全世代、全従業員の処遇改善に努めていきたいです。



就業規則の見直し

休業休暇制度の整備・利用促進



株式会社 リウボウ商事

【所在地】那覇市
【職種】卸・小売業
【事業内容】小売業(那覇空港売店)、卸売業
【従業員数】41人(うち非正規28人)

※新型コロナウイルス感染防止対策を行いながら、撮影時のみマスクを外しています。

COMMENT

実際に体験された皆さんの声を聞きました。



利用した
担当者の声
総務・経理部マネージャー
仲程 淳さん

専門家と一緒に見直したので、自信を持って進めることができました。今後も同一労働同一賃金に対応して有期雇用社員の処遇改善に努め、モチベーションアップを促していきたいです。



アドバイスした
専門家の声
社会保険労務士
水澤 孝一さん

会社独自の就業規則からグループの就業規則に合わせた内容に改定。さらに近年の改正法に対応させることにより精度の高い就業規則へと改定され、従業員に満足していただけると思われます。

INTERVIEW



課題
PROBLEM

現在の法令に合わせて、 また4月からの同一労働同一賃金に対応した就業規則に改定していきたい。

創業時に就業規則を作成し、その後も法改正に合わせて担当者が何度か修正を行ってきました。ですが、現状の法令に即した内容になっているかが不安でした。

2001年4月からの同一労働同一賃金の考え方に向けて、契約社員や有期雇用の方の就業規則について、専門家のアドバイスを受けながら見直しをしたいと思います。



取り組み
ATTACK

法令に即した内容になっているか細かく確認しながら、 グループ会社の就業規則とすり合わせを行う。

社労士の方と共に就業規則を確認したところ、法改正に合わせて何度か見直しをしていたので、大きな問題はありませんでした。

現在使っている就業規則を今後の人の動きなども考慮し、グループ会社である株式会社リウボウインダストリーに合わせた形にした方が良いと思い、現在の法令に則った上ですり合わせを行い、当社独自の内容を追加していききました。



成果
RESULT

正規・非正規の就業規則を法令に合わせて整備。 同一労働に対応した内容に改善する。

現在使っている正規・非正規の就業規則を、法令とグループ会社の内容に合わせて修正しました。特に同一労働の観点から、契約社員・有期雇用については細かい部分の修正がいくつかあり、どう表現していくべきか、社労士の方と文言について相談しながら変更しました。これまで非正規にはなかった有給休暇について追加しました。

これまでも変形労働時間制を採用していましたが、期間が明記されていないと社労士の方から指摘を受け、1か月の文言を追加しました。育児介護休業規程には、時間単位での取得を追加しました。

今回の見直しは、社員の一部には報告済ですが、4月からの運用の際は、従業員を集めて説明する予定です。

今回の見直しで、待遇面についての部分は改善されました。同一賃金については、売り場の責任者やメンバーと共に検討を重ねている段階です。4月の施行に向けて、今後も改善に努めていきたいです。

この事業が始まる前は、5回の訪問できちんと整備できるか不安がありました。ですが、社労士の方が同業種の経験があったため、当社の課題や現状などを理解してくれ、とてもスムーズに進めることができました。法改正の情報を得ても、なかなか自分たちだけでは踏み込めなかった部分をサポートしてもらい、助かりました。専門家と一緒にという後ろ盾があったので、安心して進めることができました。



給与形態の改善・整備



有限会社 おおば

【所在地】北中城村
【職種】製造業、卸・小売業
【事業内容】水の製造および販売(宅配・店舗)、
たばこ卸・小売業
【従業員数】35人(うち非正規25人)

※新型コロナウイルス感染防止対策を行いながら、撮影時のみマスクを外しています。



実際に体験された皆さんの声を聞きました。



利用した
担当者の声
専務取締役
大庭 恵梨花 さん

きちんとした評価基準を定めて、昇給・昇格を判断するルールづくりが必要でした。評価制度を整備し、そのスタートラインに立つことができました。



アドバイスした
専門家の声
社会保険労務士
水澤 孝一 さん

将来の世代交代を前提に、より働きやすい公平な会社を目指し、身の丈に合った人事評価制度を実施しました。将来につなげるための改革の取り組みのお手伝いをしました。

INTERVIEW



課題
PROBLEM

昇給のタイミングや判断基準がなく、仕事ぶりを見て判断。きちんとした評価制度を整備したい。

昇給のタイミングや判断基準があいまいなため、きちんとした評価制度が必要だと感じています。なぜこのポジションなのか、なぜこの給与なのか、これまでは仕事ぶりなどを見て決めていたので、感情に左右されることも少なからずあります。このままでは私の指示通り動く人だけが認められ、イエスマンだけになるのではと危惧しています。

従業員からの質問や相談を受けることもあります。その都度声をかけてもらったタイミングで対応しているので、意外と時間を取られてしまうため、その点も改善したいです。



取り組み
ATTACK

現状を社労士に説明し、どのように評価していくのがベストかを相談。職業能力評価の項目を検討する。

まずは社労士の方に、現在の会社の状況、仕組みを説明し、現状を知ってもらいました。また、評価制度を取り入れた人事考課制度を採用する場合の注意点などの説明を受けました。

経営理念や事業内容を分析し、組織図の見直しを検討しました。現在の状況を鑑みると、考課表の結果をすぐに昇給や昇格に直結するのは難しいのではないかと助言を受けました。まずは職業能力評価シートを作成し、徐々に昇給や昇格につなげていくことを目標に設定しました。



成果
RESULT

それぞれの業務内容を洗い出して評価内容を整理。3段階に分けて達成目標を定める。

人事評価制度は大企業に必要なものという考えもありましたが、他社での取り組みを見聞きしていると、効果が期待できると思いました。これまで昇給や昇格の基準があいまいだったので、この機会に、従業員にきちんと説明できるルールを決めて、統一化したいと思っています。

当社は主にタバコ事業と水事業の大きな柱が2つあります。それぞれの業務内容を洗い出して整理し、達成目標を3段階に決めました。私は水事業を担当しているため仕事内容がイメージしやすく、達成目標を立てやすかったです。これまで関わっていなかったタバコ事業は、どのような業務があるのか、達成目標はどのように設定したらよいのか分からないため、各部門の責任者にそれぞれ話を聞いて相談しました。

改めて気づいたのは、自分の担当業務以外の細かいところをよく分かっていなかったことです。他の従業員にもいえますが、自分の仕事以外は他の人がどのような仕事をしているのか、よく理解できていないと思います。また、仕事を進める上で相談や改善を申し出ても、業務内容を理解していないために伝わりにくい面もあったかと思っています。



今回、すべての業務内容を細かく洗い出して確認したことで、会社全体を広く見渡せるようになり、それぞれの仕事の大変さ、その人の大事さを深く理解することができました。従業員の誰が見てもそれぞれの業務内容が分かり、「あの人は何の仕事をやっているのか?」「なぜあの立場にいるのか?」という不満や疑問にも答えられるようになったと思います。

いきなり人の評価をするのは難しいと思うので、当分は私と本人のみでやり取りをしたいと思います。成績考課・情意考課・能力考課についてそれぞれ達成目標を定め、どこまで達成できているか、悩みや相談はないか面談を行いながら進めていく予定です。達成するまでに時間がかかる目標もあるので、3か月後、半年後などの時期も各部署と相談しながら修正・追加していきたいです。また、評価する側の考課者訓練も行い、将来的には私、上長、本人の三者で評価できるようにしたいです。

評価制度を初めて取り入れるため、最初は戸惑いや反発もあると思います。徐々に従業員の理解を深めて個人個人の能力を高めることにつなげていき、会社の業績アップに結び付けたいです。まずはその第一歩を踏み出せたと思います。



- 就業規則の見直し
- 就業規則の整備
- 給与形態の改善・整備
- 勤務時間の見直し
- 休業休暇制度の整備・利用促進



株式会社 まるちく

【所在地】宮古島市
 【職種】運輸・郵便業
 【事業内容】タクシー業
 【従業員数】51人(うち非正規12人)

※新型コロナウイルス感染防止対策を行いながら、撮影時のみマスクを外しています。



実際に体験された皆さんの声を聞きました。



利用した
担当者の声
代表取締役
下地 隆之 さん

時代に合った働き方、従業員のニーズに合ったルールづくりができました。新しい就業規則を従業員全員で共有し、ルールを守りながら、より良い職場環境を目指したいです。



アドバイスした
専門家の声
社会保険労務士
前里 久誌 さん

給与体系を見直し、歩合給と固定給を選択できるようにしました。これにより、入社当初の売上げが少ない時期も安心して仕事に取り組みます。若い方や女性の採用増につながることを期待します。

INTERVIEW



課題
PROBLEM

歩合制のため、正規・非正規の区別が困難。労働時間・休憩時間を管理するための体制を見直したい。

タクシー乗務員は歩合制であるため、正規・非正規の区別が困難です。また、労働時間や休憩の管理がしづらく、労務管理や運行管理の体制を見直したいと思っています。

特にコロナ前は宮古島の観光業界は右肩上がり、慢性的な人材不足に悩んでいました。保育園や幼稚園を併設して女性従業員を増やすことを検討したり、シニア向けの就労支援セミナーを受けて退職後の再雇用にも取り組んできました。現在の乗務員は60歳以上の高齢者が多いため、今後は若い人や女性にも魅力ある職場にしたいです。



取り組み
ATTACK

法令と現状に合わせて就業規則を改定。現在抱えている問題点・改善したい点を説明し、対処法を盛り込む。

これまで法改正などに合わせて何度か就業規則を改定してきましたが、2010年に見直しをしたのが最後なので、現在の法令や現状とすり合わせをしました。

労働時間・休憩時間の管理が難しいことや、乗務員は一歩会社を出ると行動が見えないなど、現状の課題を社労士の方に説明し、どのように対応したらよいか、就業規則にどのように盛り込めばよいか相談しました。また、乗務員の給与は歩合制ですが、皆勤手当や無事故手当の支給を検討しているので、支給方法を一緒に検討しました。



成果
RESULT

固定の月給制を新たに設け、歩合給と選べるように改定。正社員転換制度を導入。

タクシー乗務員の給与形態は歩合給ですが、利用客が少ない場合は最低賃金を下回ることもあるので、最低賃金を保証する旨を明記しました。また、歩合給の中に満勤手当と無事故手当を含み、最低賃金保障の場合は除きました。

新人の場合、仕事に慣れるまでは売上げが低いことも多く、その壁を越えられなくて仕事が続かないこともあり。そこで、固定の月給制を設け、月給と歩合給を選べるようにしました。これにより、新人も安定した給与を保証でき、仕事に慣れて売上げが上がってきたら、歩合給に変更できるようにしました。

親の介護をしている従業員が多いので、時間単位で介護休暇が取得できるように整備。病院や介護施設への送り迎えに活用しやすくなりました。

ルールを守らず、勝手な行動をする乗務員の対応に苦慮していたので、就業規則の服務規律についてきちんと説明し、守らない場合は懲戒処分の対象になることを伝えるようアドバイスを受けました。なか

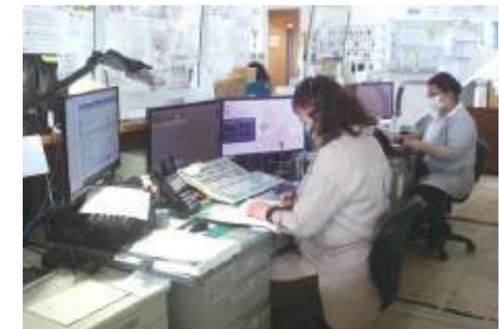


なかつくには改善しないとは思いますが、根気強く対応していきたいです。

整備した正社員用の就業規則を基に非正規用を作成し、正社員転換制度を導入しました。

コロナ流行前は1日700~800件、ピーク時は1000件の配車依頼がありました。けれども、乗務員数が少ないため、フル稼働しても600件しか対応できていません。慢性的な人手不足です。

現在はコロナ禍で観光客は減っていますが、地元客の利用はあり、1日200件の配車依頼があります。特に高齢者が病院に通ったり買い物に行くために、タクシーは公共交通機関として欠かせないものです。昨年からは仕事が減っているため、乗務員を休業させたり、中には感染を恐れて自ら休業を選ぶ乗務員もいますが、将来的に沖縄や宮古島の観光業は伸びていき、経済の柱になると思っています。徐々に需要が伸びていく中で、台数や乗務員を増やしていき、今後も島民の足として役立っていただけるよう努力を続けていきます。



就業規則の見直し

就業規則の整備

給与形態の改善・整備

休業休暇制度の整備・利用促進



合同会社 さくやま

【所在地】うるま市
【職種】医療・福祉
【事業内容】介護・福祉事業
【従業員数】10人(うち非正規7人)

※新型コロナウイルス感染防止対策を行いながら、撮影時のみマスクを外しています。

COMMENT

実際に体験された皆さんの声を聞きました。



利用した
担当者の声
管理者 兼 サービス管理責任者
佐久田 盛徳 さん
職業指導員 兼 庶務会計
坂田 弘子 さん

法改正の情報など、自分たちで全て把握することは難しいですが、専門家のアドバイスを受けながら進められたので、安心して整備できました。処遇改善に取り組み、とても良かったです。



アドバイスした
専門家の声
社会保険労務士
前里 久誌 さん

今回、非正規社員の就業規則を整備し、正社員や無期社員への転換制度も導入しました。非正規社員の雇用の安定で、モチベーションアップにつながっていくことを期待しています。

INTERVIEW



課題
PROBLEM

創業に合わせて急ぎよ作成した就業規則を見直し、不足部分を補いたい。正社員転換制度を整備したい。

創業して1年が経ちましたが、就業規則は創業に合わせて急いで作成したものだったため内容が不十分でした。専門家のアドバイスを受けながら見直しを行い、必要な修正を加えていきたいです。非正規用の就業規則がなく、正規に準じる社内ルールで対応しているため、非正規用の就業規則を作成し、また正社員に転換するための制度を作りたいです。

有給休暇の取得率が低いと、休業休暇制度を整備し、従業員が休みを取得しやすい環境を整えたいです。



取り組み
ATTACK

就業規則と現状との相違点を確認。カフェ食堂「さく山」のオープンに伴い、変更になった箇所も修正。

現在の就業規則を見直し、現状との相違点を確認しました。昨年7月にカフェ食堂「さく山」をオープンしました。それまで作業所は土曜・日曜が休日でしたが、カフェ食堂のオープンに伴い水曜・日曜を休日にしたため、就業規則もそれに合わせて修正しました。

賃金、資格手当、労働時間、休暇制度など、専門用語が多くよく分からない箇所があったので、内容を深く理解して運用するために、社労士の方に詳しく説明してもらいました。



成果
RESULT

就業規則、育児介護休業規程を整備。非正規も安心して働ける環境づくりを進める。

各種手当について説明を受け、これまで支給していた資格手当を就業規則に明記しました。また、新しく主任の役職を作ったので、職務手当も追加しました。頑張っている従業員には、その努力に報いたいと思います。

利用者である障がい者(チャレンジド)の方は送迎が必要なため、始業時間である10時よりも早く職場に到着する場合があります。中には10時より前に作業を始める方もいるのですが、賃金の計算は10時スタートのため不満につながることもありました。就業規則に労働時間をきちんと明記し、また従業員にも周知を進めていくことで、労働時間に対する考え方のギャップを埋めていきたいです。

これまで正社員用の就業規則しかなく、非正規は、正規に準じる形で対応していました。今回、非正規就業規則も作成し、正社員転換制度や無期社員への転換制度も導入しました。これまでは基準がいまいでしたが、きちんと整備していれば助成金も活用できると聞いたので、今後利用し、正社員化を進めていきたいです。

育児介護休業規程を整備しました。育児休業を取得する従業員が3人いるので、このタイミングできちんと整備できて良かったです。入社1年未満でも育児介護休業が取得できるよう、規程を変更しました。有期の非正規職員はハローワークでの給付金の受給資格がないと説明を受けましたが、非正規も安心して育児・介護ができるよう、事業所内のルールとして整備しました。

働きやすい職場環境づくりのため、処遇改善Iの取得を目指しています。必要な書類、手続きなどを

社労士の方に教えてもらい、準備を進めています。手続きが難しく、自分たちではなかなか手を付けられなかったのも、とても助かりました。

創業の際、地域雇用開発助成金を申請していましたが、併用できないことを社労士の方に教えてもらい、返金を進めています。早いうちに指摘を受けて返金手続きができたので良かったです。

さまざまな整備を進めながら、分からないことや疑問に思ったことは、その都度社労士の方に教えてもらいました。従業員も安心して働ける環境整備ができたので、帰属意識や仕事への士気向上が期待できます。



就業規則の見直し

休業休暇制度の整備・利用促進



ゆめじん 有限会社

【所在地】今帰仁村
【職種】製造業
【事業内容】主に頭髪用化粧品品の製造および販売
【従業員数】6人(うち非正規3人)

※新型コロナウイルス感染防止対策を行いながら、撮影時のみマスクを外しています。



実際に体験された皆さんの声を聞きました。



利用した
担当者の声
代表取締役
諸喜田 栄 さん
専務取締役
江中 直人 さん

会社と従業員、双方にとってより良い就業規則、ルールづくりができました。アットホームな社風は守りながら、今まで以上に協力できる雰囲気づくりに努め、業務改善につなげていきたいです。



アドバイスした
専門家の声
社会保険労務士
名城 志奈 さん

栽培・製造・販売の工程を少数精鋭でそれぞれが役割を担っています。会社を良くするために、社長を中心に全員参加で話し合い、非正規従業員の処遇改善の取り組みを進めました。

INTERVIEW



課題
PROBLEM

一部に業務負担が偏っているため、平準化し、勤務時間を見直したい。有給休暇を確実に消化していきたい。

少ない人数で栽培・製造・販売を行っていますが、それぞれがどのような業務を行っているのか見えづらいのが現状です。それぞれの業務を細分化し、一部に業務負担の偏りがあるため、業務量を平準化することが課題となっています。時間内に業務を終わらせることができず、時間オーバーになってしまうこともあります。

有給休暇の未消化も課題です。

また、非正規から正規に転換した従業員や新たにパート入社した従業員の処遇や職務について整理したいです。



取り組み
ATTACK

現状を把握するため、日報の作成、有給休暇の取得率を確認。社労士方から改善方法をアドバイスされる。

現状を正確に把握するため、5日間日報を作成し、誰がどの業務に従事しているのか、分析を行いました。予想通り、一部の人に業務負担が偏っていることが判明しました。業務分担を行うために、毎朝実施している朝礼の内容の改善をアドバイスされました。

有給休暇の取得率を改めて計算したところ、予想以上に未消化が多いことが分かりました。シフト制のため、用事がある時はシフトで休みを調整でき、有給休暇の取得は後回しになっていることが原因のひとつと考え、改善方法を検討しました。



成果
RESULT

朝礼で業務内容・予定を報告。全員が情報を共有し、労働生産性の向上に取り組む。

業務のひとつに、商品へのシール貼りがありますが、キレイにまっすぐ貼ることが意外と難しく、細かい作業です。そのため、担当者が1人しかおらず、その人が忙しい時でも他の従業員に分担できませんでした。そこで、新しく機械を導入し、どの従業員が作業しても同じクオリティーを保てるようにしました。これにより、作業の分担が可能になりました。

社労士の方からのアドバイスを受け、朝礼で、各部署の前日の業務報告と今日・1週間の予定を発表することにしました。これにより、それぞれの業務内容や仕事量を把握し、1週間の製造見通しを共有して製造スケジュールを把握することで、各自の業務の見通しを立てられるようになりました。また、他部署の業務スケジュールが把握できるため、余裕がある部署に仕事を割り振りできるようになりました。従業員の意識も変わり、お互いに声を掛け合って業務を分担できるようにもなりました。作業量の平準化ができるようになったので、労働生産性が上が

り、業績アップにつながっていくと期待しています。有給休暇については、法改正についての説明を受け、社内ルールを設定しました。年休管理簿を作成し、申請期限や半日での取得についてのルールを明記しました。

正社員・非正規社員の定義を明確化し、業務内容の棚卸しをしました。非正規労働者の処遇改善として、正社員転換に向けての流れ、時期、評価方法、求めるスキルなどを確認し、正社員転換制度を整備しました。

他企業を定年退職した方を雇用したため、今後に備えて定年後の再雇用制度について整備しました。社労士の方にアドバイスを受けながら、これまであいまいだったことをルール化することで、公平な処遇が可能になっていくと思います。また、それぞれの仕事内容を把握して従業員みんなで分かち合えるようになり、とても良かったです。



就業規則の見直し

就業規則の整備

休業休暇制度の整備・利用促進



株式会社 大中央ハウジング

【所在地】那覇市
【職種】不動産業
【事業内容】賃貸アパート・店舗事務所・
駐車場の賃貸仲介・管理業務など
【従業員数】28人(うち非正規1人)

※新型コロナウイルス感染防止対策を行いながら、撮影時のみマスクを外しています。



実際に体験された皆さんの声を聞きました。



利用した
担当者の声
取締役専務
前盛 美登利 さん
総務部
松尾 俊明 さん

課題であった育児介護休業規程を整備できて助かりました。経営理念のひとつ「社員一人ひとりの生きがいを尊重し、物心両面の幸せを追求します」の実現に向けて、今後も努力を続けていきます。



アドバイスした
専門家の声
社会保険労務士
水澤 孝一 さん

就業規則の改善にとどまらず、従業員の雇用管理の見直しを図り、より良い労働環境にするように福利厚生改善も含めて全体的に検討しているオーナー様の熱意を感じました。

INTERVIEW



課題
PROBLEM

新しい法令に合わせて就業規則を見直したい。これまで整備されていなかった育児介護休業規程が必要。

1990年の創業時に就業規則を作成しており、その後も法改正に合わせて、社労士の方を交えながら何度か修正をしています。最後に修正したのは2019年ですが、同一労働同一賃金など、新しい法令に合わせた内容に再度見直しをしたいと思います。

最も必要なのは、育児介護休業規程です。これまで整備したことがなかったのですが、今年出産予定や結婚予定の従業員がおり、若い従業員や親の介護をしている従業員も増えてきているので、必要性を感じています。



取り組み
ATTACK

育児・介護に関する内容が不十分のため、現状と法令、モデル就業規則をすり合わせながら修正。

現在使っている就業規則を社労士の方に確認してもらったところ、常勤社員の就業規則はありますが、正社員と非正規社員の内容が混在していること、育児・介護についての記載が数行だけで不十分なこと、最近の改定内容が反映されていないことを指摘されました。

モデル就業規則を参考にしながら現状とのすり合わせを行い、法令に沿った内容になるよう、社労士の方と一緒に必要な部分を追加、削除していきました。



成果
RESULT

正規・非正規の就業規則、育児介護休業規程を整備し、安心して長く働き続けられる会社へ。

現状や法令に合わせて就業規則を見直し、正社員用・非正規用の就業規則を整備しました。

サービス心得について追加記載し、内容を充実させました。慶弔休暇など特別休暇や育児介護についての内容が不十分だったため、就業規則に追加し、育児介護休業規程を整備しました。

3年前に育児休業を取得した女性従業員がいたのですが、そのころは育児介護休業規程が整備されていませんでした。そのため、一から自分たちで手続きの仕方を調べて書類をそろえ、給付金も申請しました。

それまでは産前産後・育児休業が必要な従業員がいなかったため、あまり必要性を感じていなかったのですが、現在は若い従業員も増え、出産予定がある従業員もいるため、育児介護休業規程を整備できて良かったです。申請に必要な書類のフォーマットや申請のタイミングなども明確になったので、

今後の手続きもスムーズに進められそうです。

就業規則を充実させることは、現在働いている従業員だけでなく、新しく入社する従業員のためにも必要だと、その重要性を感じています。法改正の詳細を自分たちだけで把握することは難しいため、専門家に細かく指導してもらいながら、現状を踏まえて必要な箇所を修正できたのは大変助かりました。自分たちでは気づかない部分を指摘していただいたり、会社に合った改善案を提示してもらったので、とても分かりやすかったです。

今回は時間が足りず賃金テーブルの整備ができませんでしたが、社労士の方から今後の取り組みについてアドバイスをいただきました。定年退職者や非正規社員に対する同一労働同一賃金を意識しながら、賃金規程の見直しも続けていきたいです。



- 就業規則の見直し
- 就業規則の整備
- 給与形態の改善・整備
- 休業休暇制度の整備・利用促進
- 他 その他



合同会社 空飛ぶめだか

【所在地】 沖縄市
 【職種】 医療・福祉
 【事業内容】 指定通所介護事業所、
 有料老人ホームの運営
 【従業員数】 92人 (うち非正規52人)

※新型コロナウイルス感染防止対策を行いながら、撮影時のみマスクを外しています。



実際に体験された皆さんの声を聞きました。



利用した
 担当者の声
 法人統括課長
 上原 久樹 さん



アドバイした
 専門家の声
 社会保険労務士
 水澤 孝一 さん

現状や法令に合った内容に改善できました。昇給・昇格の基準も明確になり、従業員の士気も上がりました。安心して長く働き続けられる職場環境づくりに向け、大きく前進できたと思います。

他の事業の人事評価制度と合わせて就業規則の内容を点検し、評価制度の運営と同時に従業員の処遇改善も意識しながら、働きやすい処遇を意識した就業規則の改善をいたしました。

INTERVIEW



8～9年前に部分修正したままの古い就業規則、賃金規程を見直したい。育児介護休業規程を整備したい。

2012年の創業当時は従業員が少なかったため、就業規則を作成していませんでした。その後、「デイサービスブナガヤ」をオープンして業務拡大。従業員が増えたことを機に就業規則を作成しました。8～9年前、処遇改善Iを取得するために就業規則の一部を修正しましたが、その後は見直しをしていません。現状や法令との違いもあるため、この機会に全体的な見直しを行いたいです。

就業規則と賃金規程はありますが、育児介護休業規程はないため、一緒に整備したいです。



古い就業規則を確認し、ハラスメントに関する項目など、不足部分を補う。育児介護休業規程を新しく作成。

改めて就業規則を見直してみると、現状と違う部分や、現在の法令に合わない部分、足りない部分もありました。特に、ハラスメントに関する条文にパワハラ・セクハラについては書いてありましたがマタハラに関する記載がありませんでした。また、どのような行為・行動がハラスメントにあたるのかという具体例がなく、内容が薄かったです。社労士の方のアドバイスを受けながら、足りない部分を補っていきました。

育児介護休業規程は、これまで作成した形跡がなかったので、新しく整備しました。



正規・非正規の就業規則、賃金規程、育児介護休業規程を整備。キャリアパスを整理し、昇給・昇格の基準を明確化。

既存の就業規則の内容と現状、法令を確認し、足りない部分などを修正しました。非正規については社員区分の説明のみだったため、新しく非正規用の就業規則を作成しました。

これまで、無期転換、正社員転換した実績はありましたが、制度として整備されてはいませんでした。本人が希望して会社が認めたら、正社員として雇用するあいまいなルールで、助成金もなかった状態です。今回、有期契約社員、パート社員の区分を決め、正社員転換制度、無期転換制度を整備しました。

課題のひとつに、入職する時期によって給料が異なる点があったため、現状に合わせて賃金規程・キャリアパスを見直しました。これまで6等級だったキャリアパスは、7等級に変え、号法という新しい区分を追加しました。当社は、昇給・昇格のチャンスがたくさんあるのですが、その基準が明確ではありませんでした。今回の整備で、それが明確化されたことを従業員に伝えると反応も良く、士気が上がった手ごたえを感じました。

キャリアパスを作成する際は、他の事業者や異業種の評価表見本を社労士の方にたくさん提示していただきました。具体例を示してもらうことで、漠然

としていたイメージが徐々に固まっていき、当社に合った内容を取捨選択することができ、助かりました。

評価に関しての次の課題は、評価表を管理者がどう運用するかということです。これから1年かけて、評価者訓練を行っていきたいです。

これまで入職日に合わせたためバラバラだった年次有給休暇の付与日を年1回に統一し、時季指定権と時季変更権を追加しました。管理表が簡潔になり、会社も従業員も分かりやすくなりました。

過去に、育児休業した従業員は2人いましたが制度がなかったため、管理者が判断に困ったり、手続きが正しく行われなかったトラブルもあったと聞いています。助成金の申請もしていなかったため、会社・従業員共に不利益だったと思います。今年、育児休業を取得予定の従業員が2人いますが、今回、育児介護休業規程を整備できたので、早速活用したいと思っています。

介護の現場では、産休・育休のために離職して、その後なかなか復職できない女性も多く、潜在層が多数いると思います。育児介護休業規程を整備し、権利としてきちんと取得できるとアピールすることで、若い世代の男性・女性従業員を引き込みたいと思います。



- 就業規則の見直し
- 就業規則の整備
- 給与形態の改善・整備
- 勤務時間の見直し
- 休業休暇制度の整備・利用促進



有限会社 のうけん

【所在地】国頭村
 【職種】建設業
 【事業内容】土木一式工事、建築一式工事、
 とび土工事、石工事、舗装工事、
 水道施設、解体工事
 【従業員数】16人(うち非正規2人)

※新型コロナウイルス感染防止対策を行いながら、撮影時のみマスクを外しています。

COMMENT 実際に体験された皆さんの声を聞きました。



利用した
 担当者の声
 代表取締役
 大嶺 通邦 さん
 総務 取締役
 大嶺 良江 さん

自分たちで就業規則の修正を試みた時は、必要・不要な箇所を判断できず、膨大な量にお手上げでした。今回は専門家の説明を受けながら修正したので、とてもスムーズに進み、助かりました。



アドバイスした
 専門家の声
 社会保険労務士
 宇野 一博 さん

就業規則の変更が長らくできていなかったことから、今回の事業を活用して全面改定を行いました。社長をはじめ職員の方も積極的にかかわっていただき、大変スムーズに作成することができました。

INTERVIEW



課題
 PROBLEM

2007年に変更したままの就業規則を法令や現状に合わせて修正する必要があるが、自力では困難。

現在使用している就業規則は、2007年に変更届を出したままで、現状にそぐわない内容になっています。従業員のニーズに対応できておらず、定着率が低くなっています。

2016年から行政手続きに個人番号(マイナンバー)が利用されるようになり、早く修正を行わなければならないと思っていました。ネットで情報を集めて自分たちで修正に取り組んだこともありましたが、膨大な量で内容も難しく、当社にとってどれが必要で、どれが必要でないのかを見極めることが困難でした。



取り組み
 ATTACK

モデル就業規則と現状を照らし合わせ、修正箇所を検討。長時間労働の是正について、解決策を相談する。

これまで非正規用の就業規則がなかったため、まずは正社員用の就業規則を現状の労基法などに対応した内容に整備し、それを基に非正規用の就業規則を作成しました。モデル就業規則と当社の現状を照らし合わせながら、修正箇所を検討してきました。

特に、建設業界は工期が決まっていますが、天気などにも左右されるため、勤務時間や休日、有給休暇の取得が難しく、長時間労働の是正が課題です。どのように対策を取れば良いのか、解決策を社労士の方に相談しました。



成果
 RESULT

法令や現状に合わせて、正規・非正規用の就業規則、賃金規程、育児介護休業規程を整備。

これまで、建設業組合などの技能講習やセミナーに参加し、若い人材の採用にも取り組んできましたが、やっと仕事を覚えた3~4年ごろに転職・退職してしまうことが多かったです。給与が退職理由のひとつではないかと思っていたので、賃金規程の見直しを行いました。

現在は、年齢や経験を踏まえた上で給与額を決定しています。今回、住宅手当、資格手当、能力手当など現状の手当の内容を整理し、金額、支給する目的を明確にして、基本給とは別に支給することにしました。全体の金額は変わりませんが、これにより、従業員にも給与の内訳が分かりやすくなったと思います。

定年については65歳と明記していますが、その後の再雇用について、無期雇用が明記されていなかったため、現状に合わせて追加しました。

個人番号の制定以来気になっていた個人情報の取り扱いについては、書類作成に必要な資料なので、

就業規則に明記しました。

退職金については、建設業退職金共済制度を運用しているため、特に追加は必要ありませんでした。

一番見直しが必要だと思っていた勤務時間については、自分たちで調べて修正していたため、複雑で分かりにくい内容になっていました。初心に戻って現状を整理し、不要な箇所は削除して、シンプルで分かりやすい内容に修正しました。

長時間労働の是正は、天気に左右される中で工期を守らないといけないため、土日の休日出勤や残業についてなど、対応がなかなか難しいところがあります。交代で休みを取ったり、閑散期に有給休暇の取得を促したり、工夫を重ねながら、今後も努力を続けていきたいと思っています。

育児介護休業規程は、2021年1月の法改定部分を追加しました。現在、介護をしている従業員もいるため、とても助かると思いますし、今後若い人材が入ってきた時にも活用できると期待しています。



SEMINAR

労働環境 課題改善セミナー

非正規労働者の労働環境の改善に資する内容で、かつ労働管理能力の向上につながるセミナーを3つのテーマで開催しました。労働に関する各種セミナー講師の実績が豊富で、各種相談員としても活躍している社会保険労務士が講師を務め、非正規労働者の満足度・定着率アップのお手伝いをしました。

テーマB

パワハラ防止法成立! ～ハラスメント対策措置の義務化～

中小企業では2022年4月から、パワーハラスメントの雇用管理上の措置が義務化になります。非正規社員が働きやすい職場づくりのため、また労使間のトラブルにならないためにも対策が必要です。



テーマA

同一労働同一賃金で なにが変わる?

～企業の賃金に対する意識改革～

正規と非正規の待遇差をなくすとはどういうことなのか、中小企業が2021年4月施行までに対策しなければいけない同一労働同一賃金を分かりやすく解説しました。



テーマC

就業規則の整備 やっていますか?

～賃金台帳から見る労務管理のポイント～

賃金台帳に記載すべき項目を一つずつ深掘りして、正確な賃金台帳を作成することできちんとした労務管理ができるようになっています。賃金台帳を作成するための周辺整備も含め、働き方関連法に沿った就業規則に見直しませんか。





SUMMARY

本事業を振り返って

【事業を運営してみて】

うち、従業員が職場環境にかかわるとは事業主として、県内491企業への専門派遣者、および県内5地区での労働環境調査並行セミナーを開催しました。この取り組みも認知度が伸びて、年を重ねるにつれて多くの場に参加する企業も増えてきたこと、労働環境改善に対する関心が高まってきています。

今年度はコロナ禍による、強制的な働き方改革の一年ともいえます。セミナー参加者や専門家派遣の要望があるのではと懸念していましたが、予想以上に多くの企業にご参加いただきました。コロナ禍のなかでも初心を持って立ち上がり、企業の変化、さらには職場環境づくりについて見直しを図ることに決めた企業が増えておられます。

【見えてきた実情】

働き方改革や法改正に伴い、就業規則を定期的に見直し重要性を各企業が実感していると感じています。また、2021年4月から施行される「同一労働同一賃金」の考え方に強い関心企業も増えてきました。特に今年度は、全一歳、全体的に見直しをしたい、法令に準じた内容を定めているのか専門家に確認したいという要望が多かったです。

昨今、インターネットやSNSの普及により従業員自身が新しい情報を入手できる一方で、自分が勤めている会社はどうか対応しているのか、就業規則はどのように整備されているのか、疑問を抱く企業も多くなりました。従業員から疑問をかけることで、会社側がきちんと就業規則の内容を理解し、しっかりと運用する行動が促されています。そのためにも、知識と経験を持つ専門家のアドバイスが役立つと考えられます。

【本冊子に込めた思い】

働きやすい職場環境とは、正規・非正規労働者が公正な評価を得ることばかりでなく、やりがいをもって、安心して働き続けられる環境です。そのために、非正規労働者の待遇改善、若くは若い労働者の正規労働者との格差是正、有期雇用から無期雇用・非正規雇用への転換、キャリアパスによる人材育成など、各企業が専門家に共に働き方を考え取り組みました。

参加企業からは、「これまであんなに良かった、私も実践できた」「法令に合わせた上で、会社に合った内容に改善できた」「一つ一つ丁寧に説明してもらったことで、内容を深く理解できた。今後は従業員の働きにも責任が重なる」といった感想が盛り込まれています。

本冊子の事業がすべての働く人のやりがいや幸せにつながり、企業・従業員の両方にとって働きやすさの確保づくりや企業に貢献することを願います。そして、手を取り合っている仲間として、afterコロナの時代を共に乗り越え、中小企業の実績・つながりによって存続してほしいです。

令和2年度非正規労働者処遇改善事業

「社員がやりがいを持って働ける環境づくりのために」

【実施団体】沖縄県中小企業就業環境改善

〒720-0966 沖縄県

【連絡先】株式会社アスカキーン